Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Rapport ministériel sur le rendement

Commission de la fonction publique du Canada

2015-2016

L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut être reproduit en tout ou en partie, sans frais ni autre permission, et par n'importe quel moyen, à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse
http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm

No de catalogue : SC1-5F-PDF
ISSN : 2368-5360

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2016

Table des matières

Message de la présidente 1

Résultats en bref 3

Section I : Survol de l'organisation 5

- Profil de l'organisation 5
- Contexte organisationnel 6
- Priorités organisationnelles 12

Section II : Vue d'ensemble des dépenses 15

- Dépenses réelles 15
- Sommaire du rendement budgétaire 16
- Tendances relatives aux dépenses de l'organisation 17
- Dépenses par crédit voté 18
- Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 18
- États financiers et Points saillants des états financiers 19

Section III : Analyse des programmes et des Services internes 21

- Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 21
- Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 24
- Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 26
- Services internes 28

Section IV : Renseignements supplémentaires 31

- Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur 31
- Tableaux de renseignements supplémentaires 31
- Dépenses fiscales fédérales 31
- Coordonnées de l'organisation 32

Annexe : Définitions 33

Notes de fin de document 37

Message de la présidente

Je suis fière de présenter le Rapport ministériel sur le rendement de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2016.

Dans un monde en constante évolution, une fonction publique moderne doit pouvoir compter sur un système de dotation actualisé. Les ministères et organismes nous ont indiqué qu'ils avaient besoin d'un système plus souple et mieux adapté à leurs besoins opérationnels. Nous les avons écoutés, d'où le lancement de la Nouvelle orientation en dotation, le 1er avril 2016.

Cette nouvelle orientation constitue le plus important changement apporté au système de dotation depuis l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*[i] il y a plus de dix ans. Notre objectif était de nous assurer que les organisations soient en mesure d'embaucher dans les meilleurs délais des personnes talentueuses qui possèdent les compétences dont nous aurons besoin à l'avenir. Pour y parvenir, nous avons simplifié les politiques, amélioré les procédures d'embauche et adopté une approche de surveillance axée davantage sur les risques. Nous avons réduit le fardeau redditionnel et accordé aux administrateurs généraux une plus grande autonomie pour leur permettre d'adapter leur approche en matière de dotation aux réalités quotidiennes de leur organisme et surveiller leurs propres progrès. Nous avons aussi donné une marge de manœuvre accrue aux gestionnaires pour leur permettre d'exercer davantage leur jugement dans le cadre des processus de dotation. Pour aider les organisations à se préparer à ces changements, nous avons conçu et présenté des séances de formation pour les fonctionnaires partout au pays. Tout indique que les organisations sont maintenant prêtes et sont en mesure de mettre en œuvre les changements prévus au système de dotation et de l'adapter à leurs besoins.

Afin de préserver le caractère impartial de la fonction publique, nous avons fourni aux employés des renseignements pertinents en temps voulu quant à leurs droits et responsabilités à l'égard des activités politiques. Nous avons publié de nouveaux outils en ligne pour aider les employés à prendre des décisions éclairées concernant leur participation à des activités politiques. Avant l'élection fédérale d'octobre 2015, nous avons consacré un temps considérable à répondre aux questions et aux préoccupations concernant les conditions relatives aux demandes de permission pour se porter candidat à une élection, tout particulièrement en ce qui concerne l'exigence du congé sans solde. Nous avons poursuivi nos démarches de sensibilisation en utilisant divers médias, y compris Twitter, durant la période précédant l'élection.

La CFP a appuyé Anciens Combattants Canada et d'autres intervenants clés lors de la mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*[ii]. En regroupant deux systèmes de recrutement en ligne et en affichant tous les postes vacants sur le site emplois.gc.ca[iii], la CFP a facilité l'application des dispositions de cette loi. Le nouveau système permet aux anciens combattants et aux membres des Forces armées canadiennes d'avoir accès aux possibilités d'emploi offertes aux fonctionnaires. Nous avons aussi modifié le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*[iv] afin d'y inclure un nouveau droit de priorité réglementaire pour les anciens combattants et les membres des Forces armées canadiennes.

La CFP assure la protection des nominations fondées sur le mérite et l'impartialité politique de la fonction publique depuis plus de 100 ans. Nous continuerons à le faire mais d'une manière plus stratégique qui tient compte du contexte de changement et d'innovation continue. Afin d'assurer que nous atteindrons les résultats escomptés et que nous contribuerons au renouvellement de la fonction publique, nous comptons apporter certaines modifications à notre cadre organisationnel et redditionnel.

La CFP traverse une période stimulante, alors que nous mettons en œuvre ces changements importants touchant la façon dont nous assurons la protection des nominations fondées sur le mérite et de l'impartialité politique de la fonction publique. Nous avons hâte de pouvoir rendre compte des progrès réalisés l'an prochain.

Christine Donoghue
Présidente intérimaire
Le 30 août 2016

Résultats en bref

Fonds utilisés	Personnel
72 609 706	702
Dépenses réelles (en dollars)	ETP réels

Les résultats en bref

- Après avoir terminé l'examen de ses politiques et mené des consultations poussées avec les parties concernées, la Commission de la fonction publique (CFP) a lancé la Nouvelle orientation en dotation (NOD). La NOD comprend :
  - une nouvelle *Politique de nomination*;
  - un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN);
  - un modèle de surveillance.

- La NOD entraînera des changements considérables en matière de dotation. Les administrateurs généraux pourront dorénavant adapter leur modèle de dotation à leur contexte et besoins particuliers et les gestionnaires responsables de l'embauche pourront exercer davantage leur jugement pour prendre des décisions de dotation.

- La CFP a appuyé Anciens Combattants Canada (ACC), le ministère de la Défense nationale (MDN) et d'autres organismes centraux pour faciliter la mise en œuvre des dispositions de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* (LEAC) et la sensibilisation à cet égard.

- Le regroupement du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et des applications Publiservice a servi d'assise à la mise en œuvre de la LEAC et a permis aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) et aux anciens combattants d'avoir accès aux processus de nomination interne annoncés par la CFP dès l'entrée en vigueur de la LEAC.

- La CFP a reçu un nombre accru de demandes de permission de la part d'employés souhaitant se porter candidats à l'élection fédérale de 2015 ou tenter de le devenir, par rapport aux deux dernières élections fédérales. Au total, 46 employés ont demandé la permission de se porter candidats au cours des quatre derniers exercices financiers, comparativement à 20 à l'élection de 2011 et à 23 à celle de 2008.

- La CFP a poursuivi ses activités de sensibilisation et de communication en étroite collaboration avec divers intervenants en utilisant divers médias, y compris Twitter. Ces activités ont surtout eu lieu durant la période précédant l'élection fédérale de 2015 afin d'informer les employés de leurs droits et responsabilités quant à leur participation à des activités politiques.

Section I : Survol de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre : L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée

Première dirigeante : Anne-Marie Robinson

Portefeuille ministériel : La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Services publics et Approvisionnement Canada

Année de création : 1908

Principaux instruments habilitants : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[v] (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)

Autres renseignements :
Site Web de Services publics et Approvisionnement Canada[vi]
Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada[vii]

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP fait rapport de façon indépendante au Parlement des activités qu'elle mène dans le cadre de son mandat.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[viii] (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Effectuer des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP attribue à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de lignes directrices, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation, ainsi que la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes

1. Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

1.1 Programme : **Intégrité du système de dotation et impartialité politique**

- **1.1.1 Sous-programme** : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **1.1.2 Sous-programme** : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

1.2 Programme : **Services de dotation et d'évaluation**

- **1.2.1 Sous-programme** : Services de dotation
- **1.2.2 Sous-programme** : Évaluation
- **1.2.3 Sous-programme** : Infrastructure habilitante

1.3 Programme : **Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique**

- **1.3.1 Sous-programme** : Surveillance
- **1.3.2 Sous-programme** : Vérification et services de données
- **1.3.3 Sous-programme** : Enquêtes

Services internes

Environnement opérationnel et analyse des risques

La CFP a renouvelé ses cadres des politiques et de surveillance pour une mise en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique à compter du 1er avril, 2016. Les changements apportés visent à simplifier la dotation, tout en s'assurant qu'elle demeure impartiale et fondée sur le mérite. Ces changements accorderont aux organisations une plus grande marge de manœuvre pour adapter son approche de dotation à ses besoins particuliers, en plus de réduire les exigences en matière de rapports. Les importants changements effectués par la CFP constituent une source de risque en soi et les initiatives pangouvernementales mises en œuvre de façon parallèle viennent ajouter à ce risque.

Principaux risques

Risque 1	Stratégie d'atténuation du risque	Lien avec les programmes de l'organisation
La CFP risque de ne pas être capable de s'adapter et de répondre efficacement aux besoins d'une fonction publique en évolution dans le cadre de l'élaboration des instruments de politique, de la détermination des attentes et de la prestation de conseils. Cette lacune pourrait limiter la capacité de la CFP à répondre aux demandes des organisations fédérales et nuire à sa réputation.	La CFP a atténué ce risque en complétant son projet d'amélioration de l'intégration en consultation avec les intervenants concernés. Cet examen horizontal de l'approche de la CFP en matière de politique et de surveillance a entraîné l'élaboration d'une *Politique de nomination*[ix] simplifiée, d'un modèle de surveillance renouvelé ainsi que d'un ensemble d'instruments connexes et de lignes directrices. Par ailleurs, la CFP a collaboré avec sept organisations de diverses tailles et aux mandats différents afin de peaufiner les cadres et de mettre à l'essai les changements proposés. Enfin, la CFP a soutenu toutes les organisations durant et après la mise en œuvre des nouveaux cadres.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 2	Stratégie d'atténuation du risque	Lien avec les programmes de l'organisation
La conception et la mise en œuvre des améliorations à l'approche et à la méthodologie axées sur les risques qui sont utilisées pour les vérifications de la CFP pourraient ne pas produire les résultats attendus. Cette lacune pourrait avoir une incidence sur la capacité de la CFP à répondre aux besoins et aux attentes du Parlement et des administrateurs généraux en matière de rétroaction et d'assurance. Cette lacune pourrait également avoir une incidence sur la réputation de la CFP quant à l'efficacité de sa surveillance et à sa capacité d'effectuer des vérifications pertinentes qui appuient les organisations dans la gestion des pouvoirs qui leur sont délégués.	La CFP a atténué ce risque en consultant des intervenants internes et externes, et en actualisant sa méthode de vérification afin d'intégrer les changements découlant du renouvellement de ses cadres de nomination et de délégation. Ces mises à jour visent à faire en sorte que les vérifications de la CFP portent sur les principaux secteurs de risque et soutiennent les projets d'amélioration continue à l'échelle du système de dotation. Pour favoriser l'atteinte des résultats de vérification escomptés, la CFP a travaillé étroitement avec des intervenants en vue d'élaborer de nouvelles approches clés en matière de vérification et d'examen, notamment une approche de vérification globale axée sur la fourniture de données concernant le rendement du système de dotation.	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 3	Stratégie d'atténuation du risque	Lien avec les programmes de l'organisation
La CFP risque de ne pas avoir un nombre suffisant d'employés possédant les compétences spécialisées requises pour concrétiser complètement et en temps voulu les initiatives de transformation à l'échelle de la fonction publique (p. ex. Processus opérationnel commun des ressources humaines, systèmes financiers communs, renouvellement du Web et initiatives proposées par la Direction du dirigeant principal de l'information et Services partagés Canada), étant donné le nombre d'initiatives, le rythme auquel elles sont mises en œuvre et la réduction des ressources de la CFP. Cette lacune pourrait compromettre la capacité de la CFP à accomplir son mandat, et à atteindre les objectifs du gouvernement du Canada en matière de renouvellement. Elle pourrait aussi avoir une incidence sur la capacité de la CFP à maintenir ses systèmes actuels, à faire la transition vers de nouveaux systèmes et à réaliser des gains d'efficience.	La CFP a réussi à atténuer ce risque en réaffectant des ressources essentielles aux projets prioritaires et en faisant appel à des effectifs occasionnels lorsque les besoins opérationnels l'exigeaient ou dans des secteurs où ces employés supplémentaires étaient requis pour donner suite au ; priorités approuvées. Des plans de travail ont été mis en œuvre en soutien des initiatives pangouvernementales. La partie Évaluation des menaces et des risques du Plan de sécurité ministériel (PSM) a été mise en œuvre et des mesures ont été adoptées pour remédier aux vulnérabilités posant un risque moyen qui ont été relevées. Le PSM fournit à la présidente et à la haute direction de la CFP une vue intégrée des exigences concernant la sécurité organisationnelle. Il démontre de quelle façon la sécurité soutient les activités et priorités de l'organisation. Les risques auxquels la CFP fait face sont principalement liés à la sécurité matérielle et à la sécurité des technologies de l'information. La CFP a continué de travailler en vue de rationaliser les systèmes et de favoriser l'innovation en fournissant des solutions techniques. Plusieurs projets d'amélioration des procédures ont été entrepris afin de répertorier les services de gestion qui pouvaient être simplifiés. La mise en œuvre de ces améliorations se poursuit.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Risque 4	Stratégie d'atténuation du risque	Lien avec les programmes de l'organisation
La CFP risque de ne pas être en mesure de mettre en place en temps voulu les politiques, les systèmes et les outils de communications relativement à la mise en œuvre du Projet de loi C-27. Cette lacune pourrait avoir une incidence sur la capacité de la CFP de jumeler les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les anciens combattants jugés qualifiés[1].	La CFP a atténué ce risque en soutenant ACC, le MDN et d'autres organismes centraux afin de mettre en œuvre les dispositions de la LEAC et de sensibiliser les divers intervenants. Par ailleurs, la CFP a regroupé le SRFP et les applications Publiservice comme assise pour la mise en œuvre de la LEAC, en plus de permettre aux membres des FAC et aux anciens combattants d'avoir accès en ligne aux processus de nomination interne annoncés dès l'entrée en vigueur de la LEAC. Enfin, la CFP a élaboré et communiqué des lignes directrices, des présentations et des informations aux administrateurs généraux, aux gestionnaires responsables de l'embauche et à la collectivité des ressources humaines par l'entremise de diverses tribunes au sujet de la LEAC et de ses répercussions sur l'ensemble du système de dotation.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation Services internes

[1] Le Projet de loi C-27 a reçu la sanction royale le 31 mars 2015, permettant ainsi l'entrée en vigueur de la LEAC le 1er juillet 2015. La LEAC accorde aux anciens combattants qui sont libérés pour des raisons médicales liées à une blessure ou une maladie attribuable à leur service un droit de priorité réglementaire assorti d'une période d'admissibilité de cinq ans. La période d'admissibilité au droit de priorité réglementaire pour les membres des FAC qui ont été libérés pour des raisons médicales non attribuables au service a été prolongée de deux à cinq ans. La LEAC contient aussi deux autres mécanismes pour soutenir l'embauche d'anciens combattants et des membres actuels des FAC qui ont complété au moins trois années de service militaire : a) une disposition de préférence à l'égard des anciens combattants qui facilite la nomination d'anciens combattants qualifiés pour occuper des postes qui sont offerts au public canadien, et b) une disposition d'admissibilité qui permet aux anciens combattants et aux membres actuels des FAC de prendre part à tous les processus de nomination interne annoncés.

Priorités organisationnelles

Priorité I	Type	Programmes
Assurer une surveillance indépendante de l'état du système de dotation, protéger les activités de dotation fondées sur le mérite et préserver l'impartialité politique de la fonction publique.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

La CFP a continué de surveiller et soutenir le bon fonctionnement du système de dotation et le caractère impartial de la fonction publique en déployant la gamme de plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

Élaboration de politiques et de lignes directrices

- La CFP a guidé et conseillé les professionnels en ressources humaines. Elle a délégué divers spécialistes et employés pour les aider à interpréter ses politiques et leur apprendre à utiliser le système de nomination afin qu'ils puissent se préparer à la mise en œuvre des nouveaux cadres le 1er avril 2016.
- La CFP a conseillé les représentants désignés en matière d'activités politiques, les employés et les gestionnaires de différentes organisations sur des questions touchant à l'impartialité politique et à la participation à des activités politiques, particulièrement durant l'élection fédérale de 2015.
- La CFP a ajouté deux nouveaux outils à sa gamme d'outils sur les activités politiques pour aider les employés à prendre des décisions éclairées concernant leur participation à des activités politiques,

Activités de liaison et partenariats

- La CFP a aidé ACC, le MDN et d'autres organismes centraux à mettre en œuvre les dispositions de la LEAC et à sensibiliser les divers intervenants à ce sujet, en élaborant et présentant diverses activités de formation et de sensibilisation à l'intention des anciens combattants, des membres des FAC, des gestionnaires de la fonction publique et des professionnels en ressources humaines.

Recherche, études et amélioration des procédures

- La CFP a examiné en détail les demandes d'emploi et les nominations de personnes handicapées à la fonction publique, par comparaison à leur taux de disponibilité dans la main-d'œuvre et aux facteurs pouvant influencer ce taux.
- La CFP a produit des études sur l'avancement professionnel et la perception de l'équité du système de dotation en ce qui concerne les employés de moins de 35 ans nommés pour une période indéterminée en vertu de la LEFP.
- La CFP a analysé les écarts de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les communautés de langue officielle en situation minoritaire afin de cerner les secteurs sur lesquels elle devrait concentrer ses efforts de recrutement et de sensibilisation.

- La CFP a réduit les délais d'enquête en adoptant des cibles de rendement, en mettant à l'essai une nouvelle approche pour traiter les dossiers comportant un aveu de culpabilité pendant l'enquête et en organisant des réunions de collecte de données pour certains cas de fraude.
- La CFP a ciblé d'importantes améliorations à apporter aux systèmes de dotation en tenant compte de l'expérience des utilisateurs, afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience des programmes d'emploi pour les étudiants.

Surveillance

- La CFP a complété le cycle final des Rapports ministériels sur l'obligation de rendre compte en dotation et fourni une rétroaction aux organisations pour appuyer l'amélioration continue de leur système de dotation.
- La CFP a collaboré avec diverses organisations afin d'élaborer des plans d'action pour donner suite aux conclusions tirées des vérifications,
- La CFP a élaboré une nouvelle approche de vérification axée sur les risques et de vérification pour l'ensemble du système de dotation afin de permettre aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques, les méthodes de contrôle et la gouvernance associés aux activités de dotation dans leurs organisations et de contribuer ainsi à leur formation et à l'amélioration des pratiques de dotation.

Priorité II	Type	Programmes
Améliorer les fonctions d'élaboration des politiques et de surveillance de la CFP pour veiller à ce qu'elles soient bien intégrées et améliorent la dotation à l'échelle de la fonction publique.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

Grâce à ses fonctions d'élaboration des politiques et de surveillance, la CFP a soutenu les organisations en mettant en œuvre les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

- La CFP a collaboré avec de multiples intervenants afin de mener un examen complet de ses cadres de politiques et de surveillance, et mis en œuvre une stratégie de sensibilisation exhaustive et systématique.
- La CFP a harmonisé et regroupé ses mécanismes de surveillance (supervision, vérifications et enquêtes) pour appuyer la mise en œuvre des nouveaux cadres de politiques et de surveillance.
- La CFP a consulté une vaste gamme d'intervenants et d'organisations, y compris des organismes centraux, des collectivités fonctionnelles et des agents de négociation, au sujet de la nouvelle *Politique de nomination* proposée, de l'instrument de délégation et du modèle de surveillance. Compte tenu des commentaires exprimés, la CFP a mis au point et présenté les nouveaux cadres à toutes les organisations en novembre 2015, et planifié leur entrée en vigueur le 1er avril 2016.
- La CFP a appuyé les organisations qui souhaitaient obtenir des conseils stratégiques et de la formation concernant l'élaboration des nouvelles composantes de leur système de dotation.

- La CFP a présenté des séances d'information et des ateliers de formation à l'intention du personnel et des gestionnaires des ressources humaines à propos des types de dossiers à signaler aux fins d'enquête, en plus d'organiser la réunion de liaison annuelle sur les enquêtes ministérielles afin d'accroître la sensibilisation et d'améliorer les communications.

Priorité III	Type	Programmes
Offrir soutien et expertise en matière de dotation et d'évaluation aux organisations délégataires et aux intervenants.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Sommaire des progrès

Grâce à ses efforts de dotation et de recrutement, la CFP a répondu aux besoins des organisations en déployant les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

Procédures, systèmes et outils de dotation et d'évaluation

- La CFP a aidé les organisations à élaborer les nouvelles composantes de leur système de dotation (politiques, procédures, outils, etc.) et leur a offert des séances de formation et d'information à ce sujet.
- La CFP a contribué à la mise en œuvre de la LEAC en actualisant le Système de gestion de l'information sur les priorités et en intégrant Publiservice, le site Web pour les processus de nomination internes, au SRFP, offrant ainsi aux anciens combattants et aux membres des FAC un portail d'accès unique pour prendre connaissance des possibilités d'emploi annoncées.
- La CFP a lancé de nouveaux tests en ligne non supervisés aux fins des évaluations de langue seconde (ELS) pour l'examen d'expression écrite et de compréhension de l'écrit, afin de donner aux citoyens canadiens et aux fonctionnaires un aperçu du résultat qu'ils pourraient obtenir aux tests supervisés d'ELS.

Recrutement et sensibilisation

- La CFP a organisé diverses activités de sensibilisation et travaillé en partenariat avec les organisations à l'occasion d'événements comme les salons de l'emploi afin de promouvoir ses programmes de recrutement auprès des gestionnaires et des professionnels en ressources humaines des organisations fédérales partout au pays.
- La CFP a conçu une approche de recrutement ciblée afin de promouvoir le répertoire des Autochtones auprès de la collectivité du Nunavut.
- La CFP a conclu un partenariat avec Affaires autochtones et du Nord Canada afin de l'aider à planifier son initiative sur l'embauche d'Autochtones pour assurer sa réussite à long terme et à concevoir des documents promotionnels destinés au recrutement d'étudiants autochtones.
- La CFP a appuyé les efforts de recrutement ciblé de diverses organisations en créant, par exemple, un nouveau volet axé sur la carrière pour les agents de sécurité étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.

Section II : Vue d'ensemble des dépenses

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées en 2015-2016)	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
83 601 016	83 601 016	85 805 062	72 609 706	(10 991 310)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

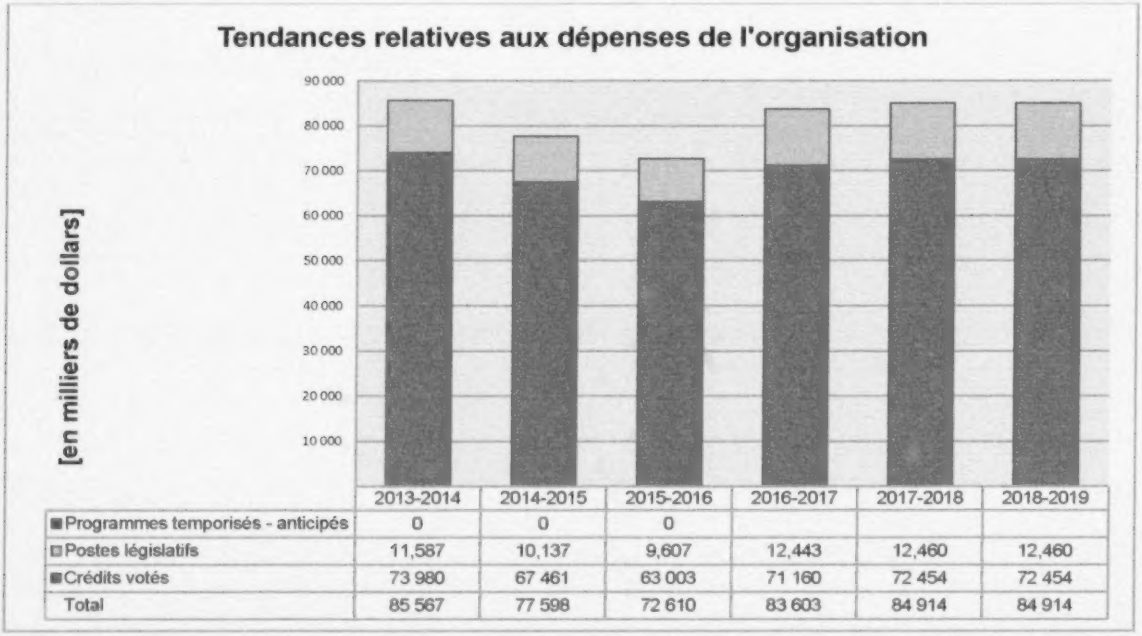
Prévu 2015-2026	Réel 2015-2016	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2015-2016
827	702	(125)

Sommaire du rendement budgétaire

Sommaire du rendement budgétaire pour les programmes et les Services internes (en dollars)

Programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014
Programme1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique	16 045 990	16 045 990	14 723 892	14 785 987	14 652 252	12 398 985	13 965 264	15 951 135
Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation	23 214 547	23 214 547	25 043 506	25 583 883	23 677 884	20 036 629	20 735 468	21 763 483
Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	18 847 474	18 847 474	16 567 345	16 682 363	18 330 684	15 511 737	17 026 944	16 955 912
Total partiel	58 108 011	58 108 011	56 334 743	57 052 233	56 660 820	47 947 351	51 727 676	54 670 530
Services internes Total partiel	25 493 005	25 493 005	27 268 320	27 861 313	29 144 242	24 662 355	25 870 255	30 896 735
Total	83 601 016	83 601 016	83 603 063	84 913 546	85 805 062	72 609 706	77 597 931	85 567 265

Tendances relatives aux dépenses de l'organisation



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Programmes temporisés - anticipés	0	0	0			
Postes législatifs	11,587	10,137	9,607	12,443	12,460	12,460
Crédits votés	73 980	67 461	63 003	71 160	72 454	72 454
Total	85 567	77 598	72 610	83 603	84 914	84 914

La CFP s'est engagée à poursuivre ses économies et à améliorer son efficacité et son efficience. Les tendances indiquent que les dépenses ont diminué d'environ 15 % de 2013-2014 à 2015-2016. Cette baisse est principalement attribuable aux économies constantes de 9,0 millions de dollars découlant des mesures prévues dans l'examen des dépenses de 2012 et à la contribution de la CFP à plusieurs initiatives pangouvernementales (p. ex. la technologie de l'information à l'échelle du gouvernement). De plus, en 2015-2016 la CFP a effectué un examen de ses fonctions de politique et de surveillance et pendant cette période, elle a seulement doté des postes clés, en laissant une flexibilité pour la dotation prévue dans le cadre de la nouvelle direction en dotation.

La CFP dispose d'une autorisation de crédit de revenus nets de 14,0 millions de dollars. Cette autorisation permet à la CFP de dépenser les revenus générés par les services et produits de dotation, d'évaluation et d'orientation pour défrayer les coûts associés à la fourniture de ces services et produits. Au moment de déterminer le nombre d'ETP prévus, le montant total de l'autorisation de crédit de revenus nets est pris en considération. L'écart en ETP observé en 2015-2016 (125) s'explique par une diminution du nombre d'ETP résultant des recettes générées en 2015-2016 s'élevant à 8,6 millions de dollars, ainsi que par certaines difficultés liées à la dotation de postes exigeant des compétences spécialisées, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans les domaines d'expertise touchés.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des dépenses votées et des dépenses législatives de la CFP[x], veuillez consulter les Comptes publics du Canada 2016[xi].

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2015-2016 avec le cadre pangouvernemental[xii] (en dollars)

Programmes	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2015-2016
1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique	Affaires gouvernementales[2]	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	12 398 985
1.2 Services de dotation et d'évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	20 036 629
1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	15 511 737

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires gouvernementales	58 108 011	47 947 351

[2] La CFP, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

États financiers et Points saillants des états financiers

États financiers

Voir les États financiers de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016[xiii], qui comprennent la Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers et son annexe pour l'exercice financier 2015-2016.

Points saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016 (en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2015-2016	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015	Écart (résultats réels 2015-2016 moins résultats attendus 2015-2016)	Écart (résultats réels 2015-2016 moins résultats réels 2014-2015)
Total des charges	120 105 113	103 319 383	103 552 353	(16 785 730)	(232 970)
Total des revenus	15 894 630	9 901 212	9 839 285	(5 993 418)	61 927
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	104 210 483	93 418 171	93 713 068	(10 792 312)	(294 897)

État condensé de la situation financière (non audité) Au 31 mars 2016 (en dollars)

Information financière	2015–2016	2014–2015	Écart (2015-2016 moins 2014-2015)
Total des passifs nets	15 331 076	16 060 741	(729 665)
Total des actifs financiers nets	10 064 796	9 576 544	488 252
Dette nette du Ministère	5 266 280	6 484 197	(1 217 917)
Total des actifs non financiers	2 717 361	4 491 156	(1 773 795)
Situation financière nette du Ministère	(2 548 918)	(1 993 041)	555 877

Les dépenses totales se sont élevées à 103,3 millions de dollars, soit une baisse de 0.2million de dollars (0.2%) par rapport à l'année précédente. Cette baisse est principalement attribuable à :

- Diminution des allocations de maternité et paternité ainsi que dans les allocations d'indemnités de départ.

La dette nette ministérielle a diminué de 1.2 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Cette diminution est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- L'augmentation globale du montant à recevoir du Trésor;
- La réduction du montant attribué aux indemnités de départ, attribuable au fait que des employés ont quitté la CFP pour prendre leur retraite ou aller travailler dans une autre organisation;
- La diminution globale des comptes créditeurs.

Section III : Analyse des programmes et des Services internes

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2015-2016
16 045 990	16 045 990	14 652 252	12 398 985	(3 647 005)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2015-2016	Réel 2015-2016	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2015-2016
139	106	(33)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le degré de sensibilisation rapporté s'approche de 75 %. (Données de référence : 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	Nous ne sommes pas en mesure de déterminer si la cible a été atteinte puisque le Sondage sur la dotation est en cours de révision et qu'il n'a pas été réalisé cette année. (Données de référence : 75 % selon les résultats du sondage de 2013).

Analyse du rendement

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme Intégrité du système de dotation et impartialité politique, en mettant en œuvre les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

- La CFP a collaboré avec de nombreux intervenants afin de réaliser un examen complet de ses cadres de politiques et de surveillance, et a réduit le nombre de politiques de nomination de douze à une.
- La CFP a préparé des documents d'appui pour les organisations, y compris des fiches de dotation. Elle a également appuyé ces organisations de façon continue en mettant à leur disposition un conseiller au soutien en dotation pour les aider à interpréter les politiques de la CFP et leur apprendre à utiliser le système de nomination. La CFP a répondu à plus de 1 600 demandes de renseignements entre le lancement de la version finale des cadres et l'entrée en vigueur des nouveaux cadres.
- La CFP a organisé plusieurs activités de sensibilisation afin de préparer les organisations à l'entrée en vigueur des nouveaux cadres, y compris plus d'une centaine de séances d'information.

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services et des produits liés au domaine de l'évaluation (recherche et développement, consultation, évaluation et counseling) qui peuvent être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes gouvernementaux, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2015-2016
23 214 547	23 214 547	23 677 884	20 036 629	(3 177 918)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2015-2016	Réel 2015-2016	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2015-2016
341	261	(80)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	La cible a été dépassée. Les commentaires reçus à la suite des sondages et des consultations indiquent que plus de 88 % des clients sont satisfaits de la qualité des programmes, des produits et des services.

Analyse du rendement

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme des Services de dotation et d'évaluation, en mettant en œuvre les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

- La CFP a fourni des services d'évaluation à 101 organisations en mode de recouvrement des coûts, générant ainsi des revenus de 8,6 millions de dollars.
- La CFP a collaboré avec l'École de la fonction publique du Canda afin de présenter un exposé aux conseillers en ressources humaines dans le cadre du cours Dotation pour spécialistes en dotation, pour promouvoir l'utilisation des outils d'évaluation normalisés.
- La CFP a participé à divers forums interministériels régionaux partout au pays (conseils nationaux et régionaux de la dotation, réunions des responsables des ressources humaines et conseils fédéraux régionaux) afin de promouvoir les bassins de candidats pour l'ensemble de la fonction publique et les services et outils d'évaluation offerts par le Centre de psychologie du personnel.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme de Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique assure la responsabilisation des intervenants à l'égard de la mise en œuvre de la *Politique de nomination* et du cadre réglementaire afférant. Il vise à protéger l'intégrité du processus de dotation au sein de la fonction publique pour faire en sorte qu'il soit exempt de toute influence politique. Ce programme comprend : la surveillance du rendement des organisations et du respect des exigences législatives; la réalisation de vérifications et d'études; la tenue d'enquêtes; et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2015-2016
18 847 474	18 847 474	18 330 684	15 511 737	(3 335 737)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2015-2016	Réel 2015-2016	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2015-2016
152	127	(25)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	La cible a été atteinte.
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	La cible a été atteinte.

Analyse du rendement

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme de Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique, en mettant en œuvre les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

- La CFP a réduit de 47 % le temps consacré au traitement des dossiers au cours des deux dernières années, en améliorant les processus opérationnels.
- La CFP a élaboré une nouvelle approche permettant d'effectuer périodiquement une vérification fondée sur les risques à l'échelle du système de dotation, de façon à fournir un portrait d'ensemble du rendement du système et des activités de dotation.
- La CFP a mis au point une stratégie de gestion des données pour favoriser l'adoption de saines pratiques et de processus uniformes, afin de fournir en temps opportun des données fiables, pertinentes et de haute qualité pour orienter les décisions liées aux changements des politiques, au besoin.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance; services de communications; services juridiques; services de gestion des ressources humaines; services de gestion des finances; services de gestion de l'information; services des technologies de l'information; services immobiliers; services de gestion du matériel; et services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2015-2016
25 493 005	25 493 005	29 144 242	24 662 355	(830 650)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2015-2016	Réel 2015-2016	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2015-2016
195	208	13

Analyse du rendement

Le programme lié aux services internes a permis à la CFP de mettre en œuvre les plans contenus dans son Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016. Voici quelques exemples de projets réalisés par la CFP :

- La CFP a harmonisé les plans et les procédures afin d'optimiser l'efficacité des services internes. Elle a notamment :
    - créé un centre d'expertise dédié à l'amélioration des procédures, ce qui comprend la conception et la mise à l'essai d'un outil d'auto-évaluation à l'intention des gestionnaires afin de rationaliser les procédures;

- revu le processus de classification organisationnel pour cerner les possibilités d'amélioration de l'efficacité (la mise en œuvre de ces recommandations est en cours);
- revu le processus d'approvisionnement et mis en œuvre les améliorations prévues.

- La CFP a soutenu divers projets organisationnels, notamment en :
  - amorçant la mise en œuvre des profils génériques pour le groupe PE;
  - achevant le cycle d'examen de la gestion du rendement pour 2014-2015 et en mettant en œuvre les leçons retenues et les recommandations;
  - transférant les fichiers de paye de la CFP au Centre des services de paye de la fonction publique;
  - assurant la transition vers le système de traitement de la paye Phénix en février 2016;
  - déployant l'ensemble du plan d'action relatif à la gestion du processus de vérification de la dotation de la CFP;
  - réalisant une analyse d'impact préliminaire et en préparant une stratégie de mise en œuvre du plan régissant la migration de la CFP vers Mes RH du GC en avril 2017;
  - signalant les problèmes indiqués dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et en en discutant. Les mesures adoptées en réponse aux conclusions du Sondage ont été intégrées au Plan d'action sur les valeurs et l'éthique, à la stratégie générale de mobilisation des employés et aux activités du Réseau des jeunes professionnels. Divers thèmes liés au mieux -être et à la santé mentale ont été abordés durant la Semaine nationale de la fonction publique et les activités de la campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
  - terminant comme prévu les activités liées au projet de renouvellement du bureau virtuel, y compris la modernisation des solutions d'accès à distance et la distribution de clés USB chiffrées;
  - élaborant et en publiant le Plan de mise en œuvre du gouvernement ouvert, en octobre 2015;
  - intégrant les concepts d'*Objectif 2020* dans les activités courantes, comme en témoigne le Rapport de la Commission de la fonction publique présenté au greffier du Conseil privé. Les points saillants du rapport incluent le lancement du projet pilote de la CFP sur les postes de travail actif, la Nouvelle orientation en dotation, l'initiative de l'espace positif destiné à la collectivité LGBTQ et l'auto-évaluation en ligne pour les examens de langue seconde;
  - travaillant sur le projet de renouvellement du Web afin de transférer le contenu du site Web de la CFP sur le site *Canada.ca* d'ici la fin de 2016, ce qui comprend l'achèvement du plan d'intégration de la CFP;

- La CFP a mis la touche finale au cadre d'apprentissage 2016-2017, harmonisé les activités de formation avec les besoins opérationnels et approuvé les exigences obligatoires à mettre en œuvre en 2016-2017.
- La CFP a soutenu les activités de sensibilisation organisationnelles par son expertise en communications stratégiques en produisant un outil et des procédures pour faire le suivi des activités de sensibilisation et produire des rapports.

Section IV : Renseignements supplémentaires

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur

Les renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur sont disponibles sur le site Web de la Commission de la fonction publique[xiv].

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires du Rapport ministériel sur le rendement 2015-2016 sont disponibles sur le site Web de la Commission de la fonction publique[xv].

- Audits et évaluations internes
- Stratégie ministérielle de développement durable

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée Rapport sur les dépenses fiscales fédérales[xvi]. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse électronique :
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture) : Répertoire structuré des programmes des organisations qui illustre les liens hiérarchiques entre les programmes et les résultats stratégiques auxquels les programmes contribuent.

cadre pangouvernemental (whole-of-government framework) : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible (target) : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation) : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures) : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; les paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures) : Dépenses qui ont été approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi, autre qu'une loi de crédits. La loi établit l'objet des dépenses et les dispositions en vertu desquelles elles peuvent être engagées.

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures) : Dépenses engagées et encaissements liés aux emprunts, aux investissements et aux avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending) : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La définition des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées (voted expenditures) : Dépense approuvée annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé d'un crédit constitue les dispositions qui régissent l'engagement de ces dépenses.

équivalent temps plein (full-time equivalent) : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement (performance indicator) : Moyen quantitatif ou qualitatif de mesurer un résultat ou un extrant, dans l'intention d'évaluer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

plan (plan) : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation centrale entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorités (priorities) : Plans ou projets qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement (performance reporting) : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement contribue à la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (program) : Ensemble de ressources et d'activités liées qui est géré dans le but de répondre à plusieurs besoins particuliers afin d'atteindre les résultats prévus, et qui est considéré comme une unité budgétaire.

programme temporisé (sunset program) : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement (Departmental Performance Report) : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités (Report on Plans and Priorities) : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement au printemps.

rendement (performance) : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent aux résultats prévus par l'organisation et mesure dans laquelle les leçons retenues ont été cernées.

résultat (result) : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique (Strategic Outcome) : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada (Government of Canada outcomes) : Ensemble de 16 objectifs généraux définis pour l'ensemble du gouvernement, regroupés dans 4 secteurs de dépenses du Cadre pangouvernemental : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure) : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i **Loi sur la modernisation de la fonction publique,** http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.4/

ii **Loi sur l'embauche des anciens combattants,** http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/loisAnnuelles/2015_5/page-1.html

iii **Emplois.gc.ca,** http://jobs-emplois.gc.ca/index-fra.htm

iv **Règlement sur l'emploi,** http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2005-334/

v **Loi sur l'emploi dans la fonction publique,** http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

vi **Site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,** http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/comm/index-fra.html

vii **Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada,** http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm

viii **Loi sur l'emploi dans la fonction publique,** http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

ix **Politique de nomination,** http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/frame-cadre/policy-politique/index-fra.htm

x **Commission de la fonction publique,** http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm

xi **Comptes publics du Canada 2016,** http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

xii **Cadre pangouvernemental,** http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

xiii **États financiers de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016,** http://www.cfp-psc.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2015-2016/index-fra.htm

xiv **Site Web de la Commission de la fonction publique,** http://www.cfp-psc.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2015-2016/index-fra.htm

xv **Site Web de la Commission de la fonction publique,** http://www.cfp-psc.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2015-2016/index-fra.htm

xvi **Rapport sur les dépenses fiscales fédérales,** http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp